

UPAYA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI DALAM PENATAAN TENAGA HONORER TAHUN 2023

Oleh : Rendi Rikki Prayoga

Pembimbing: Drs. M.Y. Tiyas Tinov, M.Si.

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This research is motivated by the large number of honorary workers in government agencies, which affects the quality of honorary workers in government, therefore based on the law. No. 48 of 2005 which has been changed to PP. No. 56 of 2012 concerning the Appointment of Honorary Personnel to Become Civil Servants, the government is making efforts to reorganize honorary personnel who have contributed to the government, namely by appointing them to become Civil Servants. The aim of this research is to determine the efforts of the Meranti Islands Regency government and the obstacles in the 2023 Regional Honorary Workforce Arrangement.

The type of research in writing this thesis is descriptive qualitative, where this research explores and analyzes to provide meaning and significance in solving problems. This writing consists of primary data, namely research in the form of interviews, documentation and observations and secondary data obtained, namely the results of interviews in research on the implementation of the Meranti Islands Regency Regional Government Policy in the Arrangement of Regional Honorary Personnel in 2023.

The results of the Meranti Islands Regency Regional Government Policy Research in Arranging Regional Honorary Personnel in 2023 are that the Government has made several efforts in structuring honorary personnel in Meranti Islands Regency Government agencies so that the Honorary Workforce is more optimal. The existence of such a large number of honorary personnel is certainly not in line with Government Regulation No. 49 of the Year 2018 Article 96 concerning management of government employees with work agreements.

Keywords: *Regional Government Policy, Arrangement of Honorary Personnel*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Suatu negara untuk mencapai tujuannya adalah memberikan layanan untuk masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, Pegawai Negeri Sipil bertanggung jawab untuk melaksanakan hak dan kewajiban tersebut. Sebaliknya, pemerintah harus memenuhi tanggung jawabnya kepada

masyarakat dengan menggunakan wewenang untuk melaksanakan kebijakan lingkungan. Konsep seperti ini yang akan menjadi dampak permasalahan dengan penataan kepegawaian dimana sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat (ASN). Negara Indonesia juga telah mengakui dan mengatur mengenai hak dan kewajiban terhadap tiap-tiap warga negara,

sebagaimana yang telah ditetapkan dalam UUD NKRI 1945 pada Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi tiap tiap warga negara dalam upaya untuk menyejahterakan kehidupannya, maka negara wajib membentuk instrumen hukum berupa peraturan perundang-undangan yang berfungsi untuk melindungi hak - hak warga negara atas pekerjaannya sebagai suatu jaminan kepastian dari kedudukan/status dan perlindungan hukumnya.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di tingkat kabupaten, bupati diberi wewenang baik secara terikat maupun wewenang bebas untuk mengambil keputusan-keputusan untuk melakukan pelayanan publik, wewenang terikat artinya segala tindakan yang dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan aturan dasar, sedangkan wewenang bebas artinya pemerintah secara bebas menentukan sendiri mengenai isi dari keputusan yang akan dikeluarkan karena aturan dasarnya memberi kebebasan kepada penerima wewenang. Wewenang pemerintah tersebut adalah penyelenggaraan pembangunan di segala aspek termasuk didalamnya adalah pengajuan pengangkatan pegawai negeri sipil dan pengangkatan tenaga honorer di daerah. Pengangkatan tenaga honorer dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja PNS yang mana PNS tersebut sudah tidak sanggup menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yang salah satunya adalah dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari pemerintah daerah itu sendiri. Tenaga Honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri. Angka pengangguran yang semakin tinggi di Indonesia juga menjadi salah satu permasalahan yang tidak bisa dianggap ringan, sebab dampak psikologis dari pengangguran tersebut dapat

menyebabkan efek yang kurang baik bagi penganggur itu sendiri maupun bagi keluarganya. Terlebih lagi jika angka pengangguran yang sangat tinggi bisa menyebabkan terganggunya stabilitas keamanan.

Sedangkan dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dijelaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Salah satu tindakan pemerintah untuk menekan angka pengangguran adalah dengan membuka kesempatan kerja melalui pengadaan pegawai negeri sipil. Memang menjadi pegawai negeri sipil sampai saat ini ternyata masih menjadi salah satu pilihan yang masih diidam-idamkan para pencari kerja. Dengan adanya hak-hak yang akan didapat jika dapat menjadi pegawai negeri sipil tentunya pilihan untuk dapat menjadi pegawai negeri sipil menjadi rebutan oleh pencari kerja saat ini. Selain Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi pemerintahan ada tenaga honorer atau pegawai tidak tetap. Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Ini berarti tenaga honorer merupakan orang yang bekerja di instansi pemerintah yang gajinya dibayarkan oleh APBN atau APBD. Berdasarkan PP No. 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang diubah menjadi PP No. 56 Tahun 2012 tentang tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil, pegawai honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dalam instansi pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu. Keberadaan tenaga honorer dalam perkembangan di lingkungan instansi pemerintah bertujuan untuk membantu kinerja Pegawai Negeri Sipil, karena Pegawai Negeri Sipil sudah sangat tidak sanggup untuk melaksanakan fungsi melalui pemerintah daerah selama melakukan pelayanan publik. Instansi-instansi

pada pemerintah daerah sangat membutuhkan tambahan pegawai untuk meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat, sehingga proses untuk pelayanan publik dapat berjalan dengan lancar dan bisa memuaskan masyarakat dengan maksimal. Setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang

Aparatur Sipil Negara (ASN) menyebabkan ketidakjelasan dan tidak adanya kepastiaan pada status tenaga honorer, hanya menyebutkan 2 (dua) kategori seperti pada Pasal 6 terdiri atas : Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK). Walaupun pada akhirnya tenaga honorer, tidak secara langsung bahwa tenaga honorer dapat berprofesi sebagai PPPK harus adanya test dan pemilihan dari pemerintah daerah.

Menurut Jati (2015) Ketetapan tersebut merupakan antisipasi atas keterbatasan dari ketersediaan pegawai serta bentuk keseriusan pemerintah dalam melayani masyarakat. Akan tetapi di dalam melaksanakan kebijakan pengangkatan tenaga honorer pemerintah daerah seringkali tidak mengacu kepada perundang-undangan yang berlaku karena tidak mempertimbangkan aspek kuantitas dan kualitas tenaga honorer yang akan diangkat dengan kesesuaian jumlah, kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan organisasi. Hal ini berdampak pada peningkatan jumlah tenaga honorer cenderung melebihi kebutuhan organisasi dan terjadinya ketidaksesuaian antara kualifikasi tenaga honorer dengan jabatan pekerjaan yang dilaksanakan di masing-masing satuan kerja perangkat daerah. Pegawai honorer yang selama ini memang menjadi permasalahan kepegawaian di negara saat ini. Kedudukannya yang masih menjadi dilema dalam arti apakah mereka masih diperlukan atau bahkan mungkin sudah tidak diperlukan lagi. Mengenai kedudukan pegawai honorer dalam keadaan dan tatanan pendayagunaan aparatur negara sangatlah dinamis, terlebih lagi sejak ditetapkan dan disahkannya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) ini. Sejak jatuhnya rezim orde baru, yang mana dalam era reformasi ini, sangat diharapkan

dapat membawa perubahan serta harapan baru bagi negara kita menuju kehidupan yang lebih berpihak pada rakyat tanpa mengesampingkan kepentingan berbangsa dan bernegara.

Menurut Nuradhawati, R. (2019) dalam peralihan sebuah kebijakan ekonomi dan kebijakan politik yang ada di negara. Pada tahun 1999 pengenalan tentang desentralisasi, otonomi yang lebih memberikan kewenangan yang luas terhadap pemerintahan daerah untuk menata sendiri perkembangan wilayahnya sendiri dan mengelola sumber daya yang ada di daerahnya sendiri sehingga dapat leluasa untuk mengelola perkembangan di wilayahnya masing-masing. Keberadaan tenaga honorer daerah khususnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti dilakukan secara bertahap sesuai dengan masa kerja dari tenaga honorer. Pengangkatan tenaga honorer ini telah dibatasi sampai dengan tahun 2005 karena setelah tahun 2005 sudah tidak adalagi pengangkatan tenaga honorer ataupun sejenisnya, namun pada kenyataannya masih banyak terjadi pengangkatan tenaga honorer maupun kontrak di lingkungan pemerintah daerah yang diangkat oleh kepala instansi dalam bentuk Keputusan Kepala instansi terkait dengan alasan kebutuhan pegawai sedangkan pemerintah pusat masih memberlakukan monatorium (pemberhentian sementara pengangkatan pegawai). Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Kepala Daerah diberi wewenang baik secara terikat maupun wewenang bebas untuk mengambil keputusan-keputusan untuk melakukan pelayanan umum, wewenang terikat artinya segala tindakan yang dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan aturan dasar, sedangkan wewenang bebas artinya pemerintah secara bebas menentukan sendiri mengenai isi dari keputusan yang akan dikeluarkan karena aturan dasarnya memberi kebebasan kepada penerima wewenang.

Menurut Sadjijono (2011) keberadaan tenaga honorer dalam sistem kepegawaian melalui Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi tidak jelas karena di dalam pasal 6 dijelaskan bahwa "Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK"

sedangkan pada kenyataannya Tenaga Honorer yang ada saat ini bukan merupakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK diangkat dengan suatu perjanjian kerja yang jelas sehingga hal ini yang membuat berbeda dengan pegawai honorer. Selanjutnya perbedaan yang terlihat, PPPK tidak dapat diangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil, ini berbeda dengan pegawai honorer yang dapat diangkat secara langsung dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 dengan masa kerja minimal satu tahun. Keberadaan tenaga honorer banyak berbenturan dengan Undang-undang dan Peraturan Pemerintah, ditambah dengan kemampuan keuangan daerah yang sangat minim. Keberadaan tenaga honorer bukan hanya berbenturan dengan regulasi dan kemampuan keuangan daerah akan tetapi kinerja pemerintah dan pembangunan daerah.

Mengkaji tentang kedudukan tenaga honorer setelah berlakunya Undang-undang ASN terlebih dahulu definisikan arti kedudukan. Kedudukan adalah tempat atau posisi, martabat atau tingkat orang, atau status pegawai untuk melakukan pekerjaan atau jabatan. Lebih jauh dijelaskannya, sesuai amanat PP 49 2021 bahwa hingga tahun 2023, pemerintah tidak dibolehkan lagi menggunakan tenaga honorer. Sebagai solusi, para honorer diminta mengikuti seleksi CPNS atau bagi yang tidak memenuhi kriteria bisa mengikuti seleksi Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja. Penyebaran tenaga honorer di Kabupaten Meranti ini terdapat di beberapa instansi, antara lain: Sekretaris Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat Daerah, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Kesehatan, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, dan lain sebagainya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Pemerintah Kabupaten Kepulauan
Meranti Tahun 2021-2023**

No.	OPD	TAHUN		
		2021	2022	2023
1.	Sekretaris Daerah	279	288	301
2.	Sekretariat DPRD	123	124	133
3.	Inspektorat Daerah	7	7	7
4.	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	74	74	76
5.	Badan Pendapatan Daerah	37	38	40
6.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan	14	16	16
7.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	16	17	17
8.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	22	25	25
9.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	200	310	310
10.	Dinas Kesehatan	162	162	167
11.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	70	72	73
12.	Dinas Sosial, Pemberdayaan, dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	53	57	57
13.	Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu	17	19	19
14.	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Pertanahan dan Lingkungan Hidup	350	350	354
15.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	32	36	37

**Tabel I. 1 : Rekapitulasi Jumlah Tenaga
Non PNS Per OPD Di Lingkungan**

16.	Dinas Pemberdayaan	20	25	25
-----	--------------------	----	----	----

	Masyarakat dan Desa			
17.	Dinas Perhubungan	80	82	87
18.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	21	24	27
19.	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja	10	10	12
20.	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian	9	9	10
21.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	30	30	32
22.	Dinas Perikanan	16	17	20
23.	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian	88	98	98
24.	Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata	10	11	13
25.	Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemdamkebakaran	230	232	239
26.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	7	7	8
27.	UPT Rumah Sakit Umum Daerah	297	200	202
28.	Kantor Camat Tebing Tinggi	25	30	30
29.	Kantor Camat Tebing Tinggi Barat	10	11	13
30.	Kantor Camat Tebing Tinggi Timur	9	9	9
31.	Kantor Camat Rangsang	5	5	5
32.	Kantor Camat Rangsang Barat	7	7	7
33.	Kantor Camat Rangsang Pesisir	7	7	7
34.	Kantor Camat Merbau	10	11	13
35.	Kantor Camat Pulau Merbau	10	10	11
36.	Kantor Camat Tasik Putri Puyu	6	5	5
Total		2.362	2.435	2.506

Dari tabel diatas diketahui bahwasanya ada peningkatan pegawai honorer setiap tahunnya. Jumlah ini diketahui dari hasil validasi terakhir oleh pihak Badan

Kepegawaian Daerah (BKD) dengan angka yang ribuan tersebut tentunya menjadi sebuah topik yang harus didiskusikan karena sudah diatur jelas bahwa tidak boleh lagi menrekrut tenaga honorer namun kondisi ini tidak dihiraukan oleh Pemkab Kepulauan Meranti beberapa tahun lalu sebab di setiap tahunnya jumlah tenaga honorer semakin meningkat pesat. Dengan keberadaan tenaga honorer sebanyak itu tentunya tidak sejalan dengan PP no 49 Tahun 2018 Pasal 96 tentang manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yaitu:

1. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dilarang mengangkat pegawai non- PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN.
2. Larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku juga bagi pejabat lain di lingkungan instansi pemerintah yang melakukan pengangkatan pegawai non-PNS.
3. PPK dan pejabat lain yang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non PPPK untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Terhadap Tenaga Honorer Daerah Tahun 2023 ?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi Pelaksanaan Penataan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Dalam Penataan Tenaga Honorer Daerah Tahun 2023 ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Dalam Penataan Tenaga Honorer Daerah Tahun 2023.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Dalam Penataan

Manfaat Penelitian

Dari tujuan Penelitian tersebut, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a) Melatih Kemampuan penulis dalam berfikir kritis secara sistematis melalui sumber-sumber yang beragam sesuai dengan bidang ilmu pemerintahan yang berkaitan dengan hak ulayat, konflik tenurial dan hutan adat kemudian dituangkan dalam bentuk tulisan.
 - b) Mempelajari dan memperdalam pengetahuan bidang ilmu pemerintahan berdasarkan pedalaman studi
 - c) Menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama perkuliahan berlangsung yang dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah dengan melakukan pendekatan langsung kepada masyarakat.
 - d) Supaya penelitian dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang muncul ketika melihat fenomena adanya konflik tenurial yang belum juga diselesaikan.
2. Manfaat Praktis
 - a) Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa informasi dan juga bahan acuan terkait kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti dalam pengurangan keberadaan tenaga honorer berdasarkan regulasi dan keuangan daerah tahun 2020. Penelitian ini juga diperuntukkan guna melengkapi persyaratan dalam mencapai gelar Strata satu.

2. TINJAUAN TEORI

2.1 Kebijakan

Kebijakan atau *policy* berkaitan dengan perencanaan, pengambilan dan perumusan keputusan, pelaksanaan keputusan, dan evaluasi terhadap dampak dari pelaksanaan

keputusan tersebut terhadap orang-orang banyak yang menjadi sasaran kebijakan (kelompok target). Kebijakan merupakan sebuah alat atau instrument untuk mengatur penduduk dari atas kebawah. Menurut Heinz Eulau dan Kenneth Prewith, kebijakan adalah keputusan tetap yang dicirikan konsistensi dan pengulangan tingkah laku dari mereka yang mematuhi keputusan-keputusan. Kebijakan adalah sebuah instrumen pemerintah, bukan saja dalam arti *government* yang hanya menyangkut aparatur negara, melainkan pula *governance* yang menyentuh pengelolaan sumberdaya publik. Kebijakan pada intinya merupakan keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan tindakan yang secara langsung mengatur pengelolaan dan pendistribusian sumber daya alam, finansial dan manusia demi kepentingan publik, yakni rakyat banyak, penduduk, masyarakat atau warga negara. Kebijakan merupakan hasil dari adanya sinergi, kompromi atau bahkan kompetisi antara berbagai gagasan, teori, ideology dan kepentingan-kepentingan yang mewakili sistem politik suatu negara.

Menurut pandangan Edwards III, 1980 dalam Subarsono (2005:90) terdapat empat variabel yang memberikan pengaruh terhadap implementasi kebijakan, yaitu: Pertama, komunikasi. Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Kedua, sumberdaya. Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, maupun sumberdaya non manusia. Ketiga, Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Keempat struktur birokrasi. Struktur birokrasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

implementasi kebijakan.

2.2 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan- tujuannya, Sukirno, (2006).

Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja. Kapabilitas sumber daya manusia yang berorientasi pada pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang akan menentukan berhasilnya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi masyarakat untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan masyarakat

2.3 Tenaga Honorer

Tenaga Honorer atau yang sering disebut Pegawai Honorer, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia "Pegawai" berarti "orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya)" sedangkan "honorer" berarti "bersifat menerima honorarium (bukan gaji tetap)". Dalam beberapa literatur memberikan penjelasan, Pegawai Honorer yaitu mereka yang terdiri

dari (untuk sebagian besar) lulusan-lulusan sekolah lanjutan atau universitas, yang karena ketentuan yuridis dan prosedural tidak dapat diangkat menjadi pegawai negeri atau calon pegawai negeri, (Djatmika, 1995). Pegawai tidak tetap (PTT) non APBN dan APBD adalah pegawai tidak tetap yang diangkat oleh pejabat pembuat komitmen seperti halnya kepala dinas, kepala badan, kepala sekolah maupun kepala instansi pemerintah lainnya, yang sumber gajinya berasal dari kemampuan anggaran masing-masing organisasi yang mengangkatnya, seperti halnya guru, maupun tenaga kebersihan dan keamanan kantor, (Baiq, 2017).

Setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, banyak perbedaan persepsi yang menafsirkan PTT atau Pegawai Honorer ini tanpa mengacu kepada dasar hukum yang ada, sedangkan pada penjelasan Undang- Undang Pokok Kepegawaian terang menjelaskannya. Pasal 2 ayat (3) menjelaskan bahwa pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap, tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri. Penjelasan di atas terang menyatakan bahwa Pegawai tidak tetap atau Tenaga Honorer ini berkedudukan bukan merupakan PNS melainkan sebagai pegawai yang diangkat jika dibutuhkan dalam suatu instansi pemerintah yang disesuaikan dengan kemampuan organisasi pemerintah tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian deskriptif. Tempat yang dipilih sebagai lokasi penelitian sesuai dengan judul dan yang berkaitan dengan permasalahan adalah di Kabupaten Kepulauan Meranti. Teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis

data berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Upaya Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Dalam Penataan Tenaga Honorer Tahun 2023

Pengangkatan tenaga honorer dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yang salah satunya adalah dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari pemerintah daerah itu sendiri. Tenaga Honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri.

Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan salah satu penyelenggara pemerintahan daerah berdasar otonomi daerah dalam struktur dan sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan sebagai negara hukum, yaitu segala tindakan penyelenggaraan pemerintahan yang dilakukan oleh pemerintah pusat maupun daerah harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, Dalam rangka kelancaran penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Kepulauan Meranti maka diperlukan pegawai untuk melaksanakan tugas pelayanan kepada seluruh warga masyarakat Kabupaten Kepulauan Meranti yang terdiri dari dua unsur, yaitu PNS dan non PNS atau yang diantaranya biasa disebut sebagai tenaga honorer. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK diundangkan pada tanggal 28 November 2018, dengan demikian pemberlakuan 5 tahun sesuai Pasal 99 ayat (1) jatuh pada Tanggal 28 November 2023 yang mewajibkan status kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah terdiri dari 2 jenis kepegawaian, yaitu PNS dan PPPK. Artinya mulai 28 November 2023 sudah tidak ada lagi tenaga honorer.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan

dalam rangka penataan ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, agar para Pejabat Pembuat Komitmen untuk:

- a. Melakukan pemetaan pegawai non-ASN di lingkungan instansi masing-masing dan bagi yang memenuhi syarat dapat diikutsertakan/diberikan kesempatan mengikuti seleksi Calon PNS maupun PPPK.
- b. Menghapus jenis kepegawaian selain PNS dan PPPK di lingkungan instansi masing-masing dan tidak melakukan perekrutan pegawai non-ASN.
- c. Dalam hal instansi pemerintah membutuhkan tenaga lain seperti pengemudi, tenaga kebersihan dan satuan pengamanan dapat dilakukan melalui tenaga alih daya (outsourcing) oleh pihak ketiga dan status outsourcing tersebut bukan merupakan tenaga honorer pada instansi yang bersangkutan.
- d. Menyusun langkah strategis penyelesaian pegawai non-ASN yang tidak memenuhi syarat dan tidak lulus seleksi Calon PNS maupun Calon PPPK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan sebelum batas waktu tanggal 28 November 2023.
- e. Bagi Kepala Daerah yang tidak mengindahkan amanat sebagaimana tersebut di atas dan tetap mengangkat pegawai non-ASN akan diberikan sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan dan dapat menjadi bagian dari objek temuan pemeriksaan bagi pengawas internal maupun pengawas eksternal pemerintah.

Jalan keluar yang dilakukan pemerintah akan mengangkat tenaga yang bukan Aparatur Sipil Negara (Non ASN) menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) disaat masih kurangnya jumlah tenaga PPPK tersebut. Dengan kebijakan ini para tenaga honorer atau Non ASN yang berada di seluruh Indonesia Khususnya Kabupaten Kepulauan Meranti dapat lebih tenang bekerja karena masa depannya sudah bisa lebih jelas. Ini merupakan salah satu program Transformasi di bidang sumberdaya manusia dimana harus memastikan kecukupan tenaga Pelayanan.

4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Upaya Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Dalam Penataan Tenaga Honorer Tahun 2023

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Kepala Daerah diberi wewenang baik secara terikat maupun wewenang bebas untuk mengambil keputusan-keputusan untuk melakukan pelayanan umum, wewenang terikat artinya segala tindakan yang dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan aturan dasar, sedangkan wewenang bebas artinya pemerintah secara bebas menentukan sendiri mengenai isi dari keputusan yang akan dikeluarkan karena aturan dasarnya memberi kebebasan kepada penerima wewenang. Dengan keberadaan tenaga honorer tentunya tidak sejalan dengan PP no. 49 Tahun 2018 Pasal 96 tentang manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yaitu:

1. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dilarang mengangkat pegawai non- PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN.
2. Larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku juga bagi pejabat lain di lingkungan instansi pemerintah yang melakukan pengangkatan pegawai non-PNS.
3. PPK dan pejabat lain yang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non PPPK untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Dalam Penataan Tenaga Honorer Daerah Tahun 2023 dapat dilihat dari beberapa hal :

1. Komunikasi

Komunikasi tidak dilakukan monitoring dan evaluasi secara terus-menerus : Pemerintah harus melakukan monitoring dan evaluasi secara terus-menerus terhadap pengangkatan tenaga honorer. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengangkatan dilakukan sesuai dengan regulasi dan tidak ada praktik yang melanggar. Komunikasi merupakan proses

pertukaran dan pemahaman informasi antara dua pihak atau lebih. Proses ini melibatkan pengirim pesan, penerima pesan, dan saluran komunikasi. Komunikasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk verbal (dalam bentuk kata-kata) dan nonverbal (melalui gerakan tubuh, ekspresi wajah, dan bahasa tubuh). Faktor penataan tenaga honorer pegawai honorer dalam komunikasi adalah tidak dapat dipungkiri bahwa status honorer yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai aparatur sipil Negara status kepegawaian membuat jarak antara pegawai honorer dengan pegawai aparatur sipil Negara dalam berkomunikasi. Adapun rencana transformasi digital akan dilakukan dengan program upskilling atau re-skilling sehingga ASN bisa 'naik kelas' melakukan pekerjaan yang lebih strategis. Adapun ASN berstatus pelaksana yang pensiun tidak akan diganti dengan pegawai baru.

2. SDM

SDM yang tidak di seleksi dengan objektif dan terbuka. Harus diterapkan mekanisme seleksi yang objektif dan terbuka: Pemerintah harus menerapkan mekanisme seleksi yang objektif dan terbuka dalam pengangkatan tenaga honorer. Penggunaan kriteria yang jelas dan adil dalam seleksi akan mengurangi peluang terjadinya praktik nepotisme atau favoritisme dalam pengangkatan. SDM merupakan kependekan dari sumber daya manusia, di mana keberadaannya dikatakan penting, karena menentukan berkembang atau tidaknya sebuah organisasi. Faktor pengurangan tenaga honorer jika di lihat dari SDM nya adalah reformasi birokrasi salah satunya mewujudkan aparatur sipil negara yang berkualitas dan berdaya saing. Langkah pencapaiannya dilakukan dengan menerapkan proses manajemen ASN dengan baik dan konsisten, termasuk penguatan pada aspek perencanaan dan pengadaan ASN di lingkup pemerintahan.

3. Disposisi

Dalam hal ini disposisi tidak dilakukan secara transparansi dan akuntabilitas : Pemerintah perlu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses

pengangkatan tenaga honorer. Hal ini dapat dilakukan dengan mengumumkan secara terbuka pengumuman lowongan, proses seleksi, dan hasil seleksi kepada masyarakat secara transparan. Faktor pengurangan tenaga honorer jika dilihat dari disposisi adalah kebutuhan organisasi ini sepenuhnya mengacu pada prioritas kebutuhan berdasarkan rencana strategis instansi pemerintah dan dinamika lingkungan yang berkembang. Namun jika melihat fenomena yang terjadi, jelas perencanaan kebutuhan ASN seringkali tidak berjalan dalam koridor. Maraknya perekrutan tenaga honorer di luar ketentuan yang berlaku seolah menjadi pertanda, jika jalan pintas mengisi kekosongan peta jabatan cenderung dilakukan secara spontan ketimbang memperhatikan perencanaan yang solid.

4. Struktur Birokrasi

Pemerintah belum berpihak terkait, instansi, daerah, maupun masyarakat. Faktor yang mempengaruhi pengurangan pegawai honorer dilihat dari struktur birokrasinya karena alih-alih melakukan pengadaan melalui rekrutmen dan seleksi berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil dengan memperhatikan kualifikasi dan kompetensi, namun kenyataannya keputusan mengangkat tenaga honorer selalu menjadi pilihan utama. Belum lagi mayoritas perekrutan masih jauh dari keterbukaan yang mempertemukan potensi dan kompetensi. Dampaknya, tak sedikit ruang dalam birokrasi hanya diisi oleh para pencari kerja semata berkapasitas medioker. Keputusan instansi mengangkat tenaga honorer dalam jumlah banyak di luar pertimbangan kebutuhan, bukanlah tanpa akibat. Sehingga membebani Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka peneliti memberikan suatu kesimpulan diantaranya adalah :

1. Terkait Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Dalam Penataan Tenaga Honorer Daerah Tahun 2023 dengan adanya peningkatan

pegawai honorer setiap tahunnya di Kabupaten Kepulauan Meranti namun kondisi ini tidak dihiraukan oleh Pemkab Kepulauan Meranti beberapa tahun lalu walaupun di setiap tahunnya jumlah tenaga honorer semakin meningkat pesat. Dengan keberadaan tenaga honorer sebanyak itu tentunya tidak sejalan dengan PP no 49 Tahun 2018 Pasal 96 tentang manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

2. Faktor yang mempengaruhi Pelaksanaan Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Dalam Penataan Tenaga Honorer Daerah Tahun 2023 Komunikasi tidak dilakukan monitoring dan evaluasi secara terus-menerus, SDM yang tidak diterapkan mekanisme seleksi yang objektif dan terbuka, Dalam meningkatkan disposisi tidak dilakukan secara transparansi dan akuntabilitas, serta struktur birokrasi dalam hal ini Pemerintah belum berpihak terkait, instansi, daerah, maupun masyarakat.
3. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh tenaga honorer agar tetap bekerja di instansi yang diinginkan yaitu : Tenaga honorer dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka dengan mengikuti pelatihan, kursus, atau pendidikan lanjutan yang relevan dengan bidang

pekerjaan yang mereka tekuni. Memiliki kualifikasi yang lebih tinggi dapat meningkatkan peluang mereka untuk diangkat sebagai pegawai tetap. Serta mengikuti seleksi pegawai yang dilaksanakan oleh instansi yang dikehendaki, tenaga honorer dapat mengikutinya dan berusaha untuk lolo. Dan, mengajukan perubahan status ke honorer yang lebih tinggi, beberapa instansi pemerintah memiliki klasifikasi tenaga honorer berjenjang, seperti honorer kategori II atau III. Tenaga honorer dapat mengajukan permohonan perubahan status ke honorer yang lebih tinggi, yang biasanya lebih stabil dan memiliki keuntungan yang lebih baik.

6. SARAN

Yang harus dilakukan pemerintah agar kedepannya tidak ada lagi pengangkatan tenaga honorer yang tidak sesuai dengan regulasi keuangan Kabupaten Kepulauan Meranti adalah pemantauan dan penegakan hukum yang ketat yang mana pemerintah harus melakukan pemantauan dan penegakan hukum yang ketat terhadap instansi atau pihak yang melanggar regulasi keuangan terkait pengangkatan tenaga honorer serta monitoring dan evaluasi secara terus-menerus, yang mana pemerintah harus melakukan monitoring dan evaluasi secara terus-menerus terhadap pengangkatan tenaga honorer. Jalan keluar bagi tenaga honorer agar tetap bekerja di instansi yang di tempuhnya upaya memperkualifikasi diri agar dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka dengan mengikuti pelatihan, kursus, atau pendidikan lanjutan yang relevan dengan bidang pekerjaan yang mereka tekuni.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlin. (2013). Metode Penelitian Sosial. Pekanbaru :Alaf Riau Pekanbaru
- A.K.Muda, Ahmad. (2006). Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Reality Publisher. Baiq. Sriastuti. (2017). Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang N0.5 Tahun 2014. Jurnal IUS. Vol. V No. 2. 284-294.
- Bambang. S. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk. Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Bogdan dan Taylor. 2003. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remadja Karya.
- Creswell, Jhon W. (2014). Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi.H. (2012).Manajemen Sumber Daya Manusia,Lembaga. Jakarta. FE. UI. Djatmika, Sastra
- Husein Umar. (2013). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kansil, C, K,. (2008). Pemerintahan Daerah Di Indonesia. Jakarta : Sinar Grafika.
- Kaloh, J,. (2010). Kepemimpinan Kepala Daerah. Jakarta : Sinar Grafika.
- Koentjaraningrat.1993. Metode-metode Penelitian Masyarakat. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Marbun. (1997). Peradilan Administrasi Negara Dan Upaya Administratif di.Indonesia. Yogyakarta: Liberti.
- Mangkunegara. (2001). Manajemen sumber daya manusia . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Miles, Matthew B., Huberman, A. Michael, dan Johnny Saldana. (2014). AnalisisData Kualitatif, Buku Sumber tentang Metode-metode Baru. Jakarta: UI-Press.
- Nuradhawati, R. (2019). Dinamika Sentralisasi Dan Desentralisasi Di Indonesia. Academia Praja: Jurnal Ilmu Politik, Pemerintahan, dan Administrasi Publik, 2(01), 152-170.
- Rivai,Veithzal (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Shevilla, D.D., & Nugrahanti, Y.W. (2015). „Perbedaan kualitas informasi akuntansi sebelum dan sesudah pengadopsian penuh IFRS di Indonesia (studi pada perusahaan manufaktur di bursa efek Indonesia tahun 2010- 2013)“. The 8th NCFB and Doctoral Colloquium.
- Sadjijono, H. 2011. Bab-Bab Pokok Hukum Administrasi. Laks Bang. PRESSindo.
- Siagian, P, S. (2003). Manajemen Sumber Daya Jakarta : Bumi Aksara
- Situmorang. (1994). Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta:Rineka Cipta.
- Salim HS . 2013 . Pengantar Hukum Perdata Tertulis . Jakarta : Sinar Grafika.
- Sukirno Sadono. (2006). Ekonomi Pembangunan Proses, Masalah, dan Dasar. Kebijakan Edisi kedua. Jakarta: Kencana.
- Spencer,M.L, and Spencer,M, S,. (1993). Competence at Work:Models forSuperrior Performance. New York:

- John Wily & Son, Inc.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sunarno, S,. (2016). Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia. Jakarta : Sinar Grafika.
- Umar. (2004). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yuniarsih dan Suwatno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.